

Таким чином, в межах існуючої класифікації в Україні, як і в цілому світі, спостерігається позитивна тенденція розвитку експорту консультаційних послуг, проте потенціал України в цій сфері ще не використаний.

Список літератури: 1.ДК 012-97, ДК 016-97 –[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/> 2.КВЕД-2005 і КВЕД-2010 –[Електронний ресурс]. – Офіційний веб-сайт: Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://kved.ukrstat.gov.ua/> 3.Статистичні дані –[Електронний ресурс]. – Офіційний веб-сайт: Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Н.В. Бондаренко к.е.н., доц., нач. відділу забезпечення реалізації платних послуг Головного управління статистики у Харківській області

М.С. Пантелєєв к.т.н., доц. УІПА, м. Харків

Е. Джапаров магістр УІПА, м. Харків

ПРИНЦИПИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Необхідність стратегічного управління на рівні основної ланки економіки - підприємства викликана умовами трансформаційних змін соціально-економічних відносин в Україні. Стратегічне управління торкається широкого кола проблем, орієнтованих на майбутнє, пов'язаних з генеральними цілями організації зовнішніх факторів, що й перебувають під впливом неконтрольованих. Система стратегічного управління підприємством - це комплексна взаємопов'язана структура управління, призначена для розробки найбільш загальних і довгострокових стратегічних установок підприємства, програм дій, орієнтованих на перспективу, у рамках яких забезпечується виконання головної, основної мети підприємства - його місії. Стратегічне управління пов'язане з постановкою цілей організації й з підтримкою відносин з навколишнім середовищем, що дозволяє їй добиватися поставлених завдань і відповідає її внутрішнім можливостям.

Стратегічне управління ґрунтується на наступних положеннях:

1. Організації є складними соціально-економічними системами, які характеризуються рядом особливостей. 2. Організації є відкритими системами,

на які впливають численні фактори зовнішнього середовища. Тому ефективність організації і її стратегії в значній мірі буде визначатися її адаптивними можливостями. Стратегії організацій багато в чому унікальні, тому універсальних розв'язків, придатних для всіх випадків немає. Відсутні й «стандартні» набори правил і порядку розв'язків стратегічних завдань.

Виділимо кілька відмітних особливостей стратегії: 1. Процес вироблення стратегії не завершується якою-небудь негайною дією. Звичайно він закінчується встановленням загальних напрямків, просування по яких забезпечить ріст і зміцнення позицій фірми. 2. Сформульована стратегія повинна бути використана для розробки стратегічних проектів, методів пошуку. Роль стратегії в пошуку полягає в тому, щоб, по-перше, зосередити увагу на певних ділянках або можливостях, по-друге, відкинути всі інші можливості як несумісні зі стратегією. 3. Необхідність у даній стратегії відпадає, як тільки реальний хід подій виведе організацію на бажаний розвиток. 4. У ході формулювання стратегій не можна передбачити всі можливості, які відкриваються при складанні проекту конкретних заходів - необхідно використовувати сильно узагальнену, неповну й неточну інформацію про альтернативи. 5 З появою більш точної інформації може бути поставлена під сумнів обґрунтованість первісної стратегії. Тому необхідний зворотний зв'язок, що дозволяє забезпечити своєчасне переформулювання стратегії.

Виділимо основні принципи стратегічного управління [1], які в різній мірі реалізуються на підприємствах: 1. Обґрунтований і свідомий вибір цілей і стратегій розвитку організації. Процес розвитку організацій повний протиріч, тому для їхнього дозволу повинні розроблятися ефективні розв'язки в області створення нової продукції, її просування на ринки й ін., що визначають можливості організацій. 2. Постійний пошук нових форм і видів діяльності для підвищення конкурентоспроможності організації. 3. Забезпечення співвідносності між організацією й зовнішнім середовищем.. Під співвідносністю розуміється деяке співвідношення між окремими частинами й елементами системи, що визначають найкращі умови функціонування й

розвитку фірми. 4. Індивідуалізація стратегій. Кожна організація унікальна й має особливості, обумовлені складом кадрів, матеріально-технічною базою, культурою й ін. рисами. Звідси, розробка стратегій проводиться з урахуванням цих особливостей. 5. Чіткий організаційний поділ завдань стратегічного управління від завдань оперативного управління й ін.

Список літератури: 1 Ансофф И. Стратегическое управление [Текст] / И. Ансофф; пер. с англ. – М. : Экономика, 1989. – 520 с.

Торой Іллка, доктор екон. наук, університет м. Куопіо (Фінляндія)

Р.О. Побережний, аспірант НТУ «ХП», Харків

СУПЕРЕЧНОСТІ ЯК ДЖЕРЕЛА РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Джерелом розвитку промислового підприємства як відкритої соціально – економічної системи є, з одного боку, мінливість і динамічність оточення, або суперечності зовнішнього середовища, а з іншого боку, внутрішні суперечності самої системи [1, с. 20].

В загальному вигляді, суперечності, виникають у внутрішньому середовищі та між суб'єктами господарювання та його зовнішнім середовищем. Вони поступово нагромаджуються та у певний момент часу потребують негайного розв'язання. Але суперечності не розв'язуються самі по собі, без конфлікту та певної руйнації.

Визначенню протиріч, або суперечностей, їх впливу на процес розвитку соціально – економічної системи та зокрема промислового підприємства, приділено увагу багатьох науковців, серед яких Лепа М. М., Лепа Р. М., Пушкар О. І. [2], Раєвнева О. В. [3], Ястремська О. М. [1] та інші.

Найбільш розповсюдженим поділом суперечностей [1-3] є їх класифікація на зовнішні та внутрішні. Зовнішні суперечності продукуються самим